



# Chancengleichheitsplan zum 01.01.2023 für die Staatliche Münzen Baden-Württemberg

## Inhaltsverzeichnis

I.	Rechtsgrundlage und Geltungsbereich	S. 2
II.	Auswertung der Beschäftigtenstruktur	S. 2
	1. Datengrundlage	
	2. Höherer Dienst	
	3. Gehobener Dienst	
	4. Beurlaubte	
	5. Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	
	6. Auszubildende	
	7. Gremienbesetzung	
III.	Zielvorgaben	S. 5
IV.	Maßnahmen	S. 5
	1. Personell	
	a. Stellenausschreibungen	
	b. Bewerberauswahl	
	2. Organisatorisch	
	a. Elternzeit	
	b. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
	c. Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	
	3. Fortbildend und Qualifizierend	
V.	Inkrafttreten	S. 7

### Anlagen:

- Erhebungsvordruck EB Zusammenfassung (Gesamt)
- Erhebungsvordruck ET Zusammenfassung (Teilzeit)
- Erhebungsvordruck EV Zusammenfassung (Vollzeit)
- Erhebungsvordruck 1.2 - Beurlaubte
- Erhebungsvordruck 1.3 - Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion
- Erhebungsvordruck 1.4 - Auszubildende nach Laufbahngruppen und Ausbildungsberuf
- Erhebungsvordruck 1.5 - Einstellungen
- Erhebungsvordruck 1.7 - Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion
- Aufstiegsfortbildungen
- Verwaltungseigene Prüfung 2012 und 2018



## **I. Rechtsgrundlage und Geltungsbereich**

Rechtsgrundlage des Chancengleichheitsplans ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männer im öffentlichen Dienst (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23. Februar 2016.

Das Gesetz fördert in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 GG die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Behörden des Landes. Das Chancengleichheitsgesetz hat dabei zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Hierzu sollen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) bestehende Nachteile abgebaut und ausgeglichen, Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen verbessert sowie Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit, Pflege- und Familienarbeit zu vereinbaren.

Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen.

Die Erhebungsvordrucke weisen als Dienststelle den Wert „Alle“ aus. Der Chancengleichheitsplan gilt für die Staatliche Münzen Baden-Württemberg mit den Prägestandorten Stuttgart und Karlsruhe.

## **II. Auswertung der Beschäftigtenstruktur**

### **1. Datengrundlage**

Die Beschäftigtenstruktur bei den Staatlichen Münzen Baden-Württemberg wird auf Grundlage der vom Personalverwaltungssystem Dipsy zu diesem Zweck zur Verfügung gestellten Erhebungsvordrucke dargestellt. Als Stichtag wurde der 01.01.2023 gewählt. Die Erhebungsvordrucke sind als Anlagen beigefügt.

Der Erhebungsvordruck 1.5 – Einstellungen bezieht sich auf einen Zeitraum von 17 Jahren, also vom 01.01.2006 bis zum 01.01.2023. Die Erhebungsvordrucke weisen als Dienststelle den Wert „Alle“ aus. Die SMBW hat eine Dienststelle in Stuttgart und eine in Karlsruhe.



## 2. Höherer Dienst (vgl. Erhebungsvordrucke ES, ET, EV, 1.5)

Im Bereich des höheren Dienstes, einschließlich Arbeitnehmer/innen ab Entgeltgruppe 13 TV-L, sind zum Stichtag 3 Personen beschäftigt. Davon ist keine weiblich, weshalb der Frauenanteil 0% beträgt. Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Höheren Dienst besteht damit.

Eingestellt wurden im Erhebungszeitraum 2 Arbeitnehmer/innen, darunter keine Frauen.

Aufstiegsfortbildungen zum höheren Dienst hat im Erhebungszeitraum insgesamt 1 männliche Person absolviert.

## 3. Gehobener Dienst (vgl. Erhebungsvordrucke EB, ET, EV, 1.5)

Im Bereich des gehobenen Dienstes, einschließlich Arbeitnehmer/innen von Entgeltgruppe E9b bis Entgeltgruppe E12, sind zum Stichtag 18 Personen beschäftigt. Davon sind 6 Personen weiblich. Der Frauenanteil beträgt damit 33 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht in der Besoldungsgruppe A12 und A9 bzw. Entgeltgruppe E11 und E9B/E9 im Arbeitnehmerbereich. Hier wird der Ausgleich zwischen Frauen und Männern mit einem Frauenanteil von 25 % verfehlt.

Bei den Teilzeitbeschäftigten im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei 75 %. Bei den Vollzeitbeschäftigten im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei 13 %.

Eingestellt wurden im Erhebungszeitraum 1 Beamtin und 1 Beamter. Das entspricht einem Frauenanteil von 50 %. Zudem wurden 9 Arbeitnehmer/innen eingestellt, darunter 1 Frau. Das entspricht einem Anteil von 11 %.

## 4. Mittlerer Dienst (vgl. Erhebungsvordrucke EB, ET, EV, 1.5)

Im Bereich des mittleren Dienstes, einschließlich Arbeitnehmer/innen von Entgeltgruppe E2 bis Entgeltgruppe E9a, sind zum Stichtag 55 Personen beschäftigt. Davon sind 23 Personen weiblich. Der Frauenanteil beträgt damit 42 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht in den Entgeltgruppen E6, E7 und E9A/E8/E9.

Bei den Teilzeitbeschäftigten im Bereich des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 79 %.

Bei den Vollzeitbeschäftigten im Bereich des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 28 %.



Eingestellt wurden 31 Arbeitnehmer/innen eingestellt, darunter 11 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 35 %.

Seit vielen Jahren wird innerhalb der SMBW eine verwaltungseigene Prüfung nach den Richtlinien des Kapitel IV. im Anhang zu Teil III der Entgeltordnung zum TV-L. Diese wirkt sich ausschließlich intern für die Beschäftigten aus durch einen Aufstieg aus der EG 4 in die EG 5. Bei den letzten zwei Terminen haben 3 Frauen an diesem internen Aufstieg teilgenommen. Das entspricht 43 %.

#### 5. Beurlaubte (vgl. Erhebungsvordruck 1.2)

Beurlaubt sind zum Stichtag insgesamt 2 Beschäftigte; davon 2 Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit 100 %. Die Beurlaubung erfolgt aus familiären Gründen.

#### 6. Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (vgl. Erhebungsvordruck 1.3)

Als Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion werden alle Führungskräfte des Oberen Führungskreises (OFK) gesehen. Zwar hat die SMBW auch Fachbereichsleitungen mit Personalverantwortung, dies ist jedoch nicht in allen Fachbereichen der Fall. Deshalb soll die Situation in der obersten, vergleichbaren Führungsebene veranschaulicht werden. Die zusätzliche Hierarchieebene der Fachbereichsleitungen wird nicht abgebildet.

Insgesamt haben 6 Personen eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion inne, darunter 2 Frauen. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion liegt damit insgesamt bei 33 %. Im Bereich des gehobenen Dienstes haben 3 Personen eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion inne, darunter 2 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 67 %. Im Bereich des höheren Dienstes haben 3 Personen eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion inne, darunter ist keine Frau.

#### 7. Auszubildende (vgl. Erhebungsvordruck 1.4)

Insgesamt sind zum Stichtag 3 Personen in Ausbildung zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer, darunter 1 Frau. Das entspricht einem Frauenanteil von 33 %.

#### 8. Gremienbesetzung

Insgesamt sind zum Stichtag 5 Personen vom Ministerium in den Beirat berufen, darunter 2 Frauen.



Das entspricht einem Frauenanteil von 40 %.

In dem nach § 1 LPVG zu bildenden Personalrat der SMBW mit 5 Personen sind keine Frauen vertreten.

### **III. Zielvorgaben**

Im Chancengleichheitsplan ist darzustellen, in welchen Bereichen Frauen in unserem Landesbetrieb unterrepräsentiert sind. Er soll die Zielvorgabe enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Ziel ist es somit, die auf einen Ausgleich zwischen Frauen und Männern in den unterrepräsentierten Bereichen hinzuwirken.

### **IV. Maßnahmen**

#### **1. Personell**

##### **a. Stellenausschreibungen**

Der Satz „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.“ soll in unseren Stellenausschreibungen weiterhin aufgenommen werden. Insbesondere bei Stellen im höheren Dienst soll darauf ausdrücklich hingewiesen werden.

Sofern möglich, werden weiterhin alle Stellen als grundsätzlich teilbar ausgeschrieben.

Wo Teilzeitstellen ausgeschrieben werden, wird der Umfang flexibel vereinbart.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird über alle Stellenausschreibungen informiert.

##### **b. Bewerberauswahl**

Gehen Bewerbungen von Frauen ein, die die Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen, werden Frauen und Männer gleichberechtigt zum Bewerbungsgespräch eingeladen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann auf ihren Wunsch an allen Bewerbungsgesprächen teilnehmen.

Bei der Beurteilung der Qualifikation werden Besonderheiten in der Berufsbiographie von



Bewerber/innen, wie z.B. Unterbrechungen oder Reduzierung der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, derart gewürdigt, dass sie nicht zu einer Benachteiligung führen.

## 2. Organisatorisch

### a. Elternzeit

Zur Vermeidung von Wissensunterschieden werden auch Männer über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit zeitnah und angemessen informiert. Anlässlich der Geburt eines Kindes wird den Eltern von der Münzleitung ein Glückwunschsreiben übersandt. Einer nachträglichen Anpassung von Elternzeitphasen wird soweit betriebsbedingt möglich in der Regel zugestimmt.

### b. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der hohe Anteil an Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass dem starken Interesse weiblicher Beschäftigter an Teilzeitbeschäftigung Rechnung getragen wird. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich in allen Beschäftigungsbereichen der SMBW und gleichermaßen für Frauen und Männer möglich und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im Jahr 2020 wurde eine neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit geschlossen. Diese sieht Telearbeit vorrangig bei Beschäftigten mit einer familiären Betreuungssituation, wenn dies auf Grund der sachlichen und persönlichen Voraussetzungen möglich ist.

### c. Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Bei den beurlaubten Beschäftigten handelt es sich um Frauen, die sich aus familiären Gründen beurlauben lassen.

## 3. Fortbildend und Qualifizierend

Wir bieten seit vielen Jahren in regelmäßigen Abständen eine verwaltungseigene Prüfung an, das ständig aktualisiert wird. Das Angebot steht Frauen und Männern gleichermaßen zur Verfügung gestellt.

Wir bieten seit mehreren Jahren ein umfangreiches Programm an Fortbildungen und Seminaren an, das ständig aktualisiert wird. In unserem Schulungsplan enthalten sind Pflichtveranstaltungen sowie optionale Veranstaltungen. Bei Pflichtveranstaltungen werden die Beschäftigten von der



Personalstelle zu der Veranstaltung eingeladen. Für den Besuch optionaler Veranstaltungen müssen die Beschäftigten selbst aktiv werden und sich bei der Personalstelle melden. Den Belangen von Teilzeitbeschäftigten wird versucht nach Möglichkeit Rechnung zu tragen. Das Angebot steht Frauen und Männern gleichermaßen zur Verfügung

## **V. Inkrafttreten**

Der Chancengleichheitsplan tritt rückwirkend zum 01.01.2023 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2029. Zur Jahresmitte 2026 ist ein Zwischenbericht im Sinne des § 8 Abs. 1 ChancenG zu erstellen.



## Erhebungsvordruck EB Zusammenfassung

Laufbahnfachrichtung (Alle)  
Dienststelle (Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
									Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
<b>gehobener Dienst</b>												
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	1			1	100%	0	-	1	100%
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A13 / E13, E12	1	0	1			1	100%	0	-	1	100%
	A11 / E10	8	4	4			2	25%	0	0%	2	50%
	A 9 / E 9B, E 9	8	3	5			2	25%	0	0%	2	40%
<b>insgesamt g.D.</b>		<b>18</b>	<b>7</b>	<b>11</b>			<b>6</b>	<b>33%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>
<b>höherer Dienst</b>												
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer,	-	1	0	1			0	0%	0	-	0	0%
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A14 / E14	1	0	1			0	0%	0	-	0	0%
	A13 / E13	1	1	0			0	0%	0	0%	0	-
<b>insgesamt h.D.</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>mittlerer Dienst</b>												
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A 8 / E 7	4	4	0			1	25%	1	25%	0	-
	A 7 / E 6	6	5	1			0	0%	0	0%	0	0%
	A 6 / E 5, E 3	12	10	2			11	92%	9	90%	2	100%
	A 6 / E 5, E 4	8	7	1			7	88%	6	86%	1	100%
	A 9 / E9 A, E9, E8	25	19	6			4	16%	2	11%	2	33%





Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
									Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
insgesamt m.D.		55	45	10			23	42%	18	40%	5	50%
<b>Auszubildende</b>												
Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer	-	3	3	0			1	33%	1	33%	0	-
insgesamt Auszubildende		3	3	0			1	33%	1	33%	0	-
<b>INSGESAMT</b>		<b>79</b>	<b>56</b>	<b>23</b>			<b>30</b>	<b>38%</b>	<b>19</b>	<b>34%</b>	<b>11</b>	<b>48%</b>



## Erhebungsvordruck ET Zusammenfassung (Teilzeit)

Laufbahnfachrichtung (Alle)  
Dienststelle (Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
									Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
<b>gehobener Dienst</b>												
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	1			1	100%	0	-	1	100%
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A13 / E13, E12	1	0	1			1	100%	0	-	1	100%
	A11 / E10	1	0	1			0	0%	0	-	0	-
	A 9 / E 9B, E 9	1	0	1			1	100%	0	-	1	100%
<b>insgesamt g.D.</b>		4	0	4			3	75%	0	-	3	100%
<b>höherer Dienst</b>												
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	1			0	0%	0	-	0	-
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A14 / E14	1	0	1			0	0%	0	-	0	-
<b>insgesamt h.D.</b>		2	0	2			0	0%	0	-	0	-
<b>mittlerer Dienst</b>												
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A 7 / E 6	1	1	0			0	0%	0	-	0	-
	A 6 / E 5, E 3	7	5	2			7	100%	5	100%	2	100%
	A 6 / E 5, E 4	2	1	1			2	100%	1	100%	1	100%



Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnische r Dienst	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
									Technisch er Dienst	in %	Nichttech nischer Dienst	in %
	A 9 / E9A, E 9, E 8	4	1	3			2	50%	0	-	2	67%
insgesamt m.D.		14	8	6			11	79%	6	100 %	5	45%
<b>INSGESAMT</b>		<b>20</b>	<b>8</b>	<b>12</b>			<b>14</b>	<b>70%</b>	<b>6</b>	<b>75%</b>	<b>8</b>	<b>67%</b>



## Erhebungsvordruck EV Zusammenfassung (Vollzeit)

Laufbahnfachrichtung (Alle)  
Dienststelle (Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technische r Dienst	Nichttechnische r Dienst	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
									Technische r Dienst	in %	Nichttechnische r Dienst	in %
<b>gehobener Dienst</b> Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer												
	A13 / E13, E12	1	1	0			0	0%	0	-	0	-
	A11 / E10	7	4	3			1	14%	0	-	2	67%
	A 9 / E 9B, E 9	7	3	4			1	14%	0	-	1	100%
	<b>insgesamt g.D.</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>7</b>			<b>2</b>	<b>13%</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>43%</b>
<b>mittlerer Dienst</b> Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer												
	A 8 / E 7	4	4	0			1	25%	1	100%	0	-
	A 7 / E 6	5	5	0			0	-	0	-	0	-
	A 6 / E 5, E 3	5	5	0			4	80%	4	80%	0	-
	A 6 / E 5, E 4	5	5	0			4	80%	4	80%	0	-
	A 9 / E9 A, E 9, E 8	21	18	3			2	10%	2	11%	0	-
	<b>insgesamt m.D.</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>3</b>			<b>11</b>	<b>28%</b>	<b>11</b>	<b>30%</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Auszubildende</b> Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer												
	-	3	3	0			1	33%	1	33%	0	-
	<b>insgesamt Auszubildende</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>			<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>INSGESAMT</b>		<b>58</b>	<b>48</b>	<b>10</b>			<b>14</b>	<b>24%</b>	<b>12</b>	<b>25%</b>	<b>3</b>	<b>30%</b>



## Erhebungsvordruck I.2 - Beurlaubte

Laufbahnfachrichtung  
Dienststelle

(Alle)  
(Alle)

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	darunter divers	darunter unbestimmt	Anteil der Frauen in %
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>					
mittlerer Dienst	2	2			100%
insgesamt	2	2			100%
<b>INSGESAMT</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			<b>100%</b>



### Erhebungsvordruck I.3 - Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Laufbahnfachrichtung  
Dienststelle

(Alle)  
(Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>höherer Dienst</b>										
Beamtinnen/Beamte	A13	1	0	-	0	0	-	1	0	-
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	-	1	0	-	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	0	-	1	0	-	0	0	-
<b>insgesamt h.D.</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>gehobener Dienst</b>										
Beamtinnen/Beamte	A11	1	0	-	1	0	-	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	E10	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
<b>insgesamt g.D.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>INSGESAMT</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>



## Erhebungsvordruck I.4 - Auszubildende nach Laufbahngruppen und Ausbildungsberuf

Laufbahnfachrichtung

(Alle)

Dienststelle

(Alle)

Dienstverhältnis	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
								Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
<b>Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer mittlerer Dienst</b>	3	3	0			1	33%	1	33%		-
<b>INSGESAMT</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>			<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>		<b>-</b>



## Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Laufbahnfachrichtung

(Alle)

Dienststelle

(Alle)

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Divers	darunter Unbestimmt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>					
gehobener Dienst	9			1	11%
höherer Dienst	1			0	0%
mittlerer Dienst	31			11	35%
<b>insgesamt</b>	<b>41</b>			<b>12</b>	<b>29%</b>
<b>außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>					
gehobener Dienst	1			1	100%
höherer Dienst	1			0	0%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>			<b>1</b>	<b>50%</b>
<b>Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer</b>					
<b>insgesamt</b>	<b>3</b>			<b>1</b>	<b>33%</b>
<b>Beamtinnen/Beamte</b>					
gehobener Dienst	2			1	50%
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>			<b>1</b>	<b>50%</b>
<b>INSGESAMT</b>	<b>48</b>			<b>15</b>	<b>31%</b>





## Erhebungsvordruck I.7 - Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Laufbahnfachrichtung  
Dienststelle

(Alle)  
(Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	darunter Frauen	darunter divers	darunter unbestimmt	Anteil der Frauen in %
<b>Beamtinnen/Beamte</b>						
höherer Dienst	A13	1	0			0%
Zusammen		1	0			0%
gehobener Dienst	A11	1	0			0%
Zusammen		1	0			0%
<b>außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>						
höherer Dienst		1	0			0%
Zusammen		1	0			0%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>						
höherer Dienst	E13	1	0			0%
Zusammen		1	0			0%
gehobener Dienst	E12	1	1			100%
	E10	1	1			100%
Zusammen		2	2			100%
<b>INSGESAMT</b>		<b>6</b>	<b>2</b>			<b>33%</b>



### Aufstiegsfortbildungen

Aufstiegsform	Jahr	insgesamt	davon männlich	davon weiblich	Anteil Frauen in %
Aufstieg aus dem gehobenen in den höheren Dienst	2018	1	1	0	0
<b>INSGESAMT</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Verwaltungseigene Prüfung** nach den Richtlinien des Kapitel IV. im Anhang zu Teil III der Entgeltordnung zum TV-L. Diese wirkt sich ausschließlich intern für die Beschäftigten aus durch einen Aufstieg aus der EG 4 in die EG 5.

### Verwaltungseigene Prüfung 2018 und 2012

Aufstiegsform	Jahr	insgesamt	davon männlich	davon weiblich	Anteil Frauen in %
Interner Aufstieg aus der EG 4 in die EG 5	2018	4	1	3	75
	2012	3	3	0	0
<b>INSGESAMT</b>		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>43</b>